



Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra
hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

La protección de trabajadores a través de la estabilidad laboral reforzada: el caso de los pre-pensionados y su protección constitucional

Hansel Parra¹

Resumen

El actual diseño normativo colombiano en materia laboral encuentra en la institución de la estabilidad laboral reforzada un instrumento jurídico de uso por parte de los trabajadores, quienes acuden a esta para garantizar la protección de sus derechos laborales frente a situaciones como el despido o desmejoramiento de las condiciones laborales. En lo más reciente de la jurisprudencia, esta figura de protección fue extendida a las personas que se encuentran próximas a adquirir el estatus pensional, siendo este el grupo poblacional objeto de revisión en la actual investigación, explorando la hermenéutica jurídica que subyace en el otorgamiento de esta protección especial. En este sentido, se analiza la literatura sobre el tema, pero en especial la jurisprudencia constitucional derivada de la legislación sobre el tema, como sucede en el caso de la Sentencia SU-003 de 2018, la cual genera un escenario de mayor protección jurídica frente a los derechos de los trabajadores que se encuentran finalizando su etapa productiva. Su desarrollo, lleva a clarificar el estado actual de titularidad de este derecho para los trabajadores colombianos próximos a pensionarse, evocando las razones por las cuales estos pueden ser cobijados por dicha protección, como consecuencia de la materialización de otros derechos y principios del Texto Constitucional.

Palabras claves: Garantías constitucionales, derechos de los trabajadores, garantías procesales, fuero laboral, estabilidad laboral reforzada, personas próximas a adquirir el estatus pensional.

¹ Estudiante del programa de Derecho de la Universidad Católica de Colombia. Correo: hparra96@ucatolica.edu.co. Artículo de investigación presentado como requisito parcial para optar al grado de abogado, bajo la orientación del docente: Santiago Arboleda Perdomo.

Abstract

The current Colombian normative design in labor matters finds in the institution of reinforced labor stability a legal instrument of use by the workers, who come to it to guarantee the protection of their labor rights against situations such as dismissal or deterioration of Labor conditions. In the most recent jurisprudence, this protection figure was extended to people who are close to acquiring pension status, this being the population group under review in the current investigation, exploring the legal hermeneutics underlying the granting of This special protection. In this sense, the literature on the subject is analyzed, but especially the constitutional jurisprudence derived from the legislation on the subject, as in the case of Judgment SU-003 of 2018, which generates a scenario of greater legal protection against to the rights of workers who are finishing their productive stage. Its development, leads to clarify the current status of ownership of this right for Colombian workers close to retirement, evoking the reasons why these may be covered by such protection, as a result of the materialization of other rights and principles of the Constitutional Text.

Keywords: Constitutional guarantees, workers' rights, procedural guarantees, labor law, reinforced labor stability, people close to acquiring pension status.

Sumario

Introducción. 1. Naturaleza conceptual, normativa de la especial protección constitucional sobre sujetos laborales específicos. 1.1. La institución jurídica de la estabilidad laboral reforzada. 1.2. La estabilidad laboral reforzada como garantía excepcional. 2. La figura de pre pensionado. 3. La estabilidad laboral reforzada para personas próximas a adquirir el estatus pensional en el caso de los trabajadores con cargos de libre nombramiento y remoción. Conclusiones. Bibliografía.

Introducción

La promulgación en Colombia de la Constitución Política de 1991 generó en el país un cambio jurídico-institucional, el cual comporta hacia el hacer de este un Estado Social de Derecho como se reconoce al Estado colombiano según lo dispuesto en el preámbulo constitucional (Calvo, 2014). A partir de este proceso, se genera en el país una mejora en el panorama de reconocimiento y promoción de derechos que con anterioridad no contaban con el estatus de constitucional, siendo ejemplo de ello los derechos y principios laborales que adquirieron en estatus constitucional (Barona, 2010).

Se debe señalar que este cambio de la Norma Superior permitió a su vez la creación de la Corte Constitucional colombiana, siendo esta una Corporación que ha asumido un rol fundamental en la búsqueda de la garantía de derechos de la sociedad colombiana. Desde entonces, se ha presentado una prolífera jurisprudencia para la defensa y protección de una gran variedad de derechos constitucionales, como como sucede en el caso de los derechos laborales (Barajas y Montes, 2001); consolidando en este sentido, tesis progresistas respecto a los límites y alcances de los derechos y principios laborales (Burgos, 2008).

Sobre la base de este escenario jurídico-institucional, es que se ha logrado generar mayor claridad y definición en los alcances de las prerrogativas y garantías otorgadas a los trabajadores en Colombia, como sucede en el caso de la estabilidad ocupacional reforzada y la estabilidad laboral reforzada², la cual se reconoce a título general como una garantía en materia de derechos laborales, a través de la cual, se protege de manera especial la estabilidad

² Desde la Sentencia T-881 de 2012, el Alto Tribunal Constitucional ha considerado que, no se debe hacer referencia estricta a la institución de la estabilidad laboral reforzada, sino que esta debe ser ampliada a la institución de estabilidad ocupacional reforzada. Al respecto, señala esta Corporación en Sentencia SU-049 de 2017 que: “en esa oportunidad, la Sala Primera de Revisión debía resolver el caso de una persona que fue desvinculada mientras se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta, en el contexto de un “contrato de aprendizaje”. En vista de que este último tenía características legales y contractuales que permitían diferenciarlo, conforme a la jurisprudencia constitucional, del contrato laboral en sentido estricto, la Corte señaló que en vez de hablar de derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada se haría “referencia al derecho a la estabilidad ocupacional reforzada”, sin embargo, para efectos de la actual investigación, se insiste en que la institución sobre la cual recae el análisis es la de la estabilidad laboral reforzada toda vez que es la que aplica en la situación de las personas próximas a adquirir el estatus pensional.

de ciertos trabajadores o contratistas, en el entendiendo de su mayor exposición a situaciones de vulneración de sus derechos laborales (Albornoz, 2018).

Son parte de esta protección laboral excepcional, entre otros, las personas con algún tipo de discapacidad física que afecta su capacidad productiva, las mujeres en estado de embarazo o cuando es el caso, su compañero o compañera permanente, los trabajadores sindicalizados (Díazgranados, 2015) o, según jurisprudencia reciente, las personas que se encuentran próximas a adquirir el estatus pensional; estos últimos, bajo la premisa de su eventual afectación a sus condiciones materiales mínimas, que podrían ser afectadas en una eventual situación de terminación de su relación contractual y laboral (Castillo, 2018).

Sobre esta protección especial otorgada a este grupo de trabajadores, a saber, prepensionados, se debe señalar que esta es resultado de uno de los grandes problemas que subyace a los procesos de renovación institucional de las organizaciones públicas del país, cuyo marco normativo se establece en la amplia modificación que puede sufrir la estructura de las plantas de personal, conforme a lo dispuesto en la Ley 790 de 2002 o Ley de Renovación Institucional de las Entidades del Estado (Ballesteros, 2014), siendo este uno de los aspectos sobre los cuales se estará profundizando en el actual documento.

Es en este sentido sobre el panorama de protección laboral excepcional que subyace al trabajador próximo a adquirir el estatus pensional, se estará discutiendo en el actual documento, generando para el caso la revisión jurídica de la aplicación de figura de la estabilidad laboral reforzada a estas personas, dando respuesta al problema de investigación: ¿Cómo establece la jurisprudencia constitucional colombiana la aplicación de la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada, en el caso de las personas próximas a adquirir el estatus pensional cuando estos son trabajadores de libre nombramiento y remoción?

1. Naturaleza conceptual, normativa de la especial protección constitucional sobre sujetos laborales específicos

Como se ha planteado, la actual investigación centra su análisis en el estudio de la institución de la estabilidad laboral reforzada, cuya naturaleza jurídica cuenta con cierta relación respecto a la figura de la estabilidad ocupacional reforzada, toda vez que, esta institución jurídico-laboral, a saber, la estabilidad ocupacional reforzada, se establece apenas hasta el 2012 conforme a lo señalado en Sentencia T-881 de ese año, y reiterado en el tiempo como se identifica en Sentencia de Unificación SU-049 de 2017.

En este orden de ideas, se reconoce que la estabilidad laboral reforzada ha tenido transitar jurídico que en la actualidad desprende a la figura de la estabilidad ocupacional reforzada, cuya configuración responde al interés de un mejor reconocimiento de derechos, logrando en la actualidad contar una más robusta caracterización de esta, y en consecuencia, a lograr entre otros logros que la figura de la estabilidad laboral reforzada sea hoy extendida a trabajadores próximos a adquirir el estatus pensional (Galeano, 2019).

Esta figura, es la que resulta en el centro del análisis del documento, siendo relevante para efectos de su mejor comprensión, precisar en su naturaleza y alcance conceptual y teórico, como soporte para su materialización jurídica en el caso de las personas próximas a adquirir el estatus pensional en el caso particular de cuando estas tienen contratos de libre nombramiento y remoción. Sobre este orden de ideas, en la siguiente sección se ahonda sobre su contenido hermenéutico conceptual, profundizando en el desarrollo jurídico que sobre esta se ha dado.

1.1. La institución jurídica de la estabilidad laboral reforzada

Tanto el caso de la estabilidad ocupacional reforzada, como en la estabilidad laboral reforzada, son resultado de un reconocimiento jurídico especial para la protección de los derechos fundamentales dentro de la debilidad manifiesta al que se exponen ciertos trabajadores (Berrocal, et al., 2018). Sobre la estabilidad laboral reforzada, la Corte

Constitucional ha considerado a bien reiterar su extensión a otras relaciones contractuales, toda vez que consideró que este no debía estar acotado exclusivamente a la relación laboral. Al respecto, esta Corporación indicó:

La jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión “*estabilidad laboral reforzada*” para hacer alusión al derecho fundamental antes caracterizado. En nuestro medio jurídico, la locución ‘*laboral*’ se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica. No obstante, esta Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad *laboral* reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje. (Corte Constitucional, Sentencia SU-049, 2017)

Fundamentalmente, lo que pretende la Corte Constitucional con este cambio en el concepto, es ampliar la extensión de la antes pregonada estabilidad laboral reforzada a relaciones que no son en lo estricto derivadas de un contrato de trabajo, tal como sucede con el contrato de prestación de servicios. Esta se considera que es una diferenciación necesaria y pertinente para la actual investigación, teniendo en cuenta que la estabilidad reforzada otorgada a las personas próximas a adquirir el estatus pensional, como parte de sus fundamentales, requiere que dicha despenda de una relación laboral.

Reiterando entonces, la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho del que goza de titularidad ciertas personas que desarrollen de una actividad ocupacional de prestación personal de servicios, bien se puede pensar que cuando se hace referencia al fuero pre-pensional, este debería ser extendido a este tipo de trabajadores. Sin embargo, este resulta siendo un desarrollo jurídico que aún no llega, pero que bien resulta interesante plantear, en atención a la transformación futura que se pueda pensar sobre el fuero laboral especial al pre-pensionado.

Así las cosas, se define en tanto que esta estabilidad sea esta laboral u ocupacional, deviene en la protección del trabajador o prestador de servicios ante una panorama de posible

vulneración de derechos que, frente a ciertos escenarios, expone al riesgo frente a la conservación de su trabajo o la guarda de sus garantías laborales constitucionales, manifestando en tanto una mayor exposición a la vulneración de sus derechos por condiciones de salud o, también, una mayor exposición o propensión al despido, por condiciones de rol que juega el trabajador en la organización de su empleador (López y Olarte, 2006).

Conforme a lo anterior, tanto la figura de la estabilidad laboral reforzada como la de la estabilidad ocupacional reforzada, corresponden a la protección jurídica de trabajador o prestador de servicios personales, a través de la cual se pretende generar la permanencia de este en su lugar de trabajo o desarrollo de actividades siempre que sea posible y, sobre el cumplimiento de unas funciones adecuadas; por ejemplo, en el caso del trabajador en situación de discapacidad, que se respete su estado de salud, y que en el caso que proceda su desvinculación, este se configure sobre una causal objetiva, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente (Toro, 2016).

Para precisar, un punto de partida idóneo resulta de reconocer que, existen situaciones en las cuales los trabajadores o contratistas pueden quedar en un estado de mayor exposición a la vulneración de sus derechos laborales, sea de manera momentánea, en un plazo corto de tiempo, o también de manera prolongada, incluso de por vida; el primer caso, sucede por ejemplo en el caso de las mujeres en estado de embarazo o lactancia, y el segundo, en el caso de personas que se encuentran en situación de discapacidad con un diagnóstico médico de irrecuperabilidad (Correa, 2009).

En consecuencia, la estabilidad laboral reforzada es una institución de la que hace uso el trabajador en situaciones laborales que amenazan su estabilidad por en situaciones precisas, como resulta de la madre gestante o en estado de lactancia, el trabajador que ve disminuida de manera permanente alguna de sus funciones motrices o psíquicas, el trabajador sindicalizado o, en el caso que interesa al actual documento, el trabajador próximo a adquirir el estatus pensional (Jaramillo, 2010).

Considerando en este sentido el análisis jurídico que se proyecta en actual documento, en adelante se hará eco sobre todo de la institución estabilidad laboral reforzada, toda vez

que esta es la aplicable en el caso de los trabajadores vinculados a una organización a través de cargos de libre nombramiento y remoción, el cual a todas luces es distinto al vínculo generado por el contrato de prestación de servicios -con connotaciones laborales-, y sobre el que se pueden generar otras interpretaciones de protección sobre quien está próximo a adquirir el estatus pensional, no abordadas en la actual investigación.

1.2. La estabilidad laboral reforzada como garantía excepcional

En su hermenéutica jurídica, la institución de la estabilidad laboral reforzada debe ser proyectada como un desarrollo de los derechos constitucionales amparados en el Texto Constitucional de 1991, el cual, a través de un cúmulo de artículos, desarrolla una serie de principios, garantías y prerrogativas, que necesariamente se deben reconocer a todo trabajador en la jurisdicción doméstica, siendo indispensable dar mención, a lo dispuesto en el artículo 53 de la norma:

Artículo 53. El congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Constitución Política de Colombia [Const.], 1991, art. 53)

De lo anterior desprende, la responsabilidad por parte del Estado y demás actores sociales involucrados en el desarrollo contractual de actividades laborales o similares, en dar cumplimiento a esta serie de principios que adquieren el estatuto de inalienables e irrenunciables, siendo uno de estos la estabilidad en el empleo, que se debe propender para

todo los trabajadores, aclarando que, no se trata que no se pueda despedir trabajadores, sino que cuando esto suceda, sea por justa causa, o con indemnización cuando esta justa causa no se vea asegurada.

En el caso de los trabajadores cobijados bajo la institución de la estabilidad laboral reforzada, el ordenamiento jurídico colombiano severiza los condicionantes de la justa causa para proceder al despido, siendo necesario, el concepto por parte del inspector del trabajo para proceder en este sentido; incluso, en los casos que el empleador pretenda asumir las consecuencias legales del despido de una persona cobijada con la estabilidad laboral reforzada, debe considerar entre otros aspectos, el pago de indemnizaciones superiores a las predicadas para el corriente de los trabajadores (Viloria, 2019).

Los aspectos que hasta aquí se han mencionado, permite ir reconociendo la naturaleza que se subyace a la configuración de la institución de la estabilidad laboral reforzada para un grupo específico de trabajadores en condiciones particulares de reconocimiento, habilitando sobre este una protección -que se dimensiona en especial en la medida que no es un reconocimiento generalizado para la población total de trabajadores- unas garantías jurídico-laborales excepcionales (Goyes e Hidalgo, 2012).

Es precisamente a partir de este carácter de especial que se puede dar asocio a la figura de la estabilidad laboral reforzada, con lo que se establece por fuero laboral, siendo este último, el mecanismo a través del cual se enmarca la asignación de la protección al trabajador; en el orden normativo colombiano, principalmente se identifica el reconocimiento del fuero de maternidad, fuero por enfermedad y fuero sindical, que son como se ha dicho, los que subyacen al reconocimiento especial de una estabilidad laboral (Román, et al., 2017).

La exposición y análisis de lo dimensionado hasta el momento sobre la institución de la estabilidad laboral reforzada, permite establecer que esta es una figura que se reconoce de manera exceptuada para ciertos trabajadores, cuyas condiciones de debilidad o exposición a la vulneración de sus derechos laborales, justifica su reconocimiento, para materializar en este sentido, las asignaciones especiales de derechos que se desprenden a su vez de los fueros laborales (Ceballos, 2006).

Para el caso, sirva reconocer que, como se encuentra desarrollado en las siguientes secciones del documento, y sobre los comentarios ya planteados, que la protección especial que se otorga a la persona próxima a adquirir el estatus pensional no resulta siendo un privilegio del cual se dota a las personas vinculadas en exclusivo a la administración pública, sino que esta, en atención a la armonía constitucional que se debe dar sobre esta prerrogativa, ha sido de extensión a distintos tipos de trabajadores y vínculos contractuales, tal y como sucede en el caso de los trabajadores de libre nombramiento y remoción, sobre lo cual se profundiza a continuación.

2. La figura de pre pensionado

Respecto a la figura de pre-pensionado, lo primero que se debe señalar es que esta figura surge en la interpretación elaborada por la Corte Constitucional, respecto a la proximidad que hace frente a la defensa de los derechos de las personas próximas a adquirir el estatus pensional, en la exposición al riesgo que podría temer este frente a situaciones como la de un despido, creando al respecto unas reglas para su identificación, como se reconoce de en Sentencia T-357 de 2016, por medio de la cual afirma que:

(...) tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez. (...), la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico. (Corte Constitucional, Sentencia T-357, 2016)

En este sentido, se reitera lo señalado en esta y otras sentencias de este Tribunal frente a este estatus de protección, el cual se manifiesta ante la condición inminente de afectación del derecho al mínimo vital del trabajador y su familia, por la pérdida de su empleo (Botero, 2016). Sobre ello, reconoce la Corporación que, a una persona en esta edad, le resulta bastante

difícil volver a ser contratado, lo cual pone en riesgo como se ha dicho este mínimo material. Sobre esto, en esta misma Sentencia, la Corte aclara que:

En efecto, la mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primer. (Corte Constitucional, Sentencia T-357, 2016)

De acuerdo a lo planteado en la Sentencia citada, se puede afirmar que la categoría de pre-pensionado es una condición diseñada por la jurisprudencia constitucional, parcialmente trabajado en normas sobre la materia como en los resultados del documento se profundiza, donde ante la evidente afectación del trabajador por la desvinculación laboral, se genera un mecanismo de protección que lo guarda frente al despido por parte de su empleador; situación que, por las múltiples escenarios donde ello se puede dar, condiciona una serie de preguntas y reflexiones que son expuestas en lo extenso de la actual investigación.

De igual manera, no se debe pasar por alto que este esfuerzo jurisprudencial por el logro de un reconocimiento prestacional en una población que se somete a la exclusión por las lógicas optimizadoras de los recursos del mercado laboral, desprende de todo un ejercicio de discusión en la agenda internacional para lograr la protección del trabajador, con especial protección de quien se encuentra en un estado de mayor exposición a la exclusión y discriminación laboral (Rodríguez, 2009); siendo en este aspecto fundamental la labor adelantada por la Organización Internacional del Trabajo [OIT].

Al respecto es prolífera la jurisprudencia de la Corte Constitucional que reitera el carácter de vinculatoriedad que tienen gran número de las disposiciones y recomendaciones emitidas por la OIT, toda vez que, como lo señala el artículo 93 del Texto Constitucional colombiano, estas hacen parte integral del bloque de constitucionalidad; aparte de los Tratados, son también parte del bloque aquellas disposiciones orientadas al reconocimiento

de derechos fundamentales (Rodríguez, 2014). Sobre este asunto la Corte Constitucional ha señalado:

(...) esta faceta del principio de protección de los derechos en curso de consolidación también se encuentra consagrada en el corpus iuris del derecho internacional de los derechos humanos y en distintos convenios bilaterales suscritos por el Estado colombiano. De esta manera el artículo 30 del Convenio 128 de la OIT relativo a las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes dispone que “La legislación nacional deberá, bajo condiciones prescritas, prever la conservación de los derechos en curso de adquisición respecto de las prestaciones contributivas de invalidez, vejez y sobrevivientes”. (Corte Constitucional, Sentencia T-832A, 2013)

Se destaca en este sentido el Convenio 128 de la OIT³, por medio del cual se obliga a los Estados a ajustar su legislación en la vía del reconocimiento pleno de los derechos prestacionales de los trabajadores, obrando de manera que no se minimicen los reconocimientos prestacionales, entendidos como derechos, sino que por el contrario se aboque por su reconocimiento pleno considerando un mayor plano garantista en situaciones donde se encuentre riesgo sobre dichos reconocimientos (Mendizábal y Kurczyn, 2017).

En consecuencia, se puede establecer la existencia de un panorama de favorabilidad del trabajador colombiano próximo a adquirir el estatus pensional que, sobre la base de una sólida construcción jurídica de reconocimiento constitucional, ha llevado a que se le asignen una protección especial con base a las expectativas legítimas formadas sobre esta proximidad. Aunque el actual documento precisa en el caso del trabajador vinculado a través de un contrato de libre nombramiento y remoción, se debe tener claro que no es al único tipo de trabajador que cobija; más bien, los derechos adquiridos en otros trabajadores, es lo que lleva al reconocimiento de este, al amparo de figuras como la del retén social⁴.

³ Este Convenio aún no se encuentra ratificado por Colombia, sin embargo, al corresponder sobre un asunto que incide de manera directa en la realización de principios constitucionales, hace parte del bloque de constitucionalidad toda vez lo señalado en referencia al artículo 93 de la Norma Superior colombiana (Reyes, 2018).

⁴ Sobre esta figura del retén social Christian Castillo (2018) explica:

3. La estabilidad laboral reforzada para personas próximas a adquirir el estatus pensional en el caso de los trabajadores con cargos de libre nombramiento y remoción

La homologación para la extensión jurídica de una figura generada en el seno de la carrera administrativa de la función pública a trabajadores con contratos de libre nombramiento y remoción, tiene antecedentes que datan de jurisprudencia emitida desde el año 2004, donde por ejemplo, en Sentencia C-991 de 2004, la Corte manifestó que la naturaleza de esta figura, más que ser un acto benévolo de la administración para con sus trabajadores, corresponde a un reconocimiento obligatorio que conforme al diseño constitucional.

En este sentido, ha partido el Alto Tribunal de este enunciado para desarrollar así una jurisprudencia, sobre la cual se sostiene que la especial protección constitucional enunciada no se debe remitir tan solo a funcionarios de carrera afectados por el cambio institucional del Estado. Incluso, esto ha llevado a que se sobreentienda entonces su extensión al ámbito de la relación laboral privada, como efectivamente lo reconoce la Corte Constitucional en Sentencia T-638 de 2016:

(...) el retén social, como uno de los mecanismos para proteger la estabilidad laboral reforzada, si bien se basa en la ley y la jurisprudencia constitucional, no es menos cierto que su origen se desprende de los principios relativos al derecho a la igualdad, a la seguridad social y dignidad, entre otros, consagrados en la Constitución Política. Es decir, se trata del reconocimiento de derechos fundamentales y, por lo mismo, debe cobijar a todos los ciudadanos en general. De otro lado es preciso señalar que, aunque la Ley 790 de 2002 institucionalizó la reestructuración y el retén social para la Rama

(...) el retén social, no se puede identificar como una condición que está expresamente señalada en una norma, sino que la misma corresponde a una expresión institucionalizada, para hacer referencia al mecanismo de protección ante los avatares de la reforma a la administración pública, con el fin de proteger los derechos laborales de las personas próximas a pensionarse. (Castillo, 2018, p. 7)

Sirva señalar que sobre esta noción se estará profundizando en la siguiente sección del documento.

Ejecutiva del nivel central, se ha venido aplicando a otros entes y a servidores de carrera, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, en un término de 3 años. (Corte Constitucional, Sentencia T-638, 2016)

La fisonomía en sí de la figura lleva en tanto a que se naturalice su uso al agregado de los trabajadores colombianos, más allá de si son parte de una entidad pública que se encuentra en proceso de reestructuración. Sin embargo, e hilando esta posición con la ya establecida respecto a la extensión de la estabilidad laboral reforzada a una estabilidad ocupacional reforzada, viene a lugar preguntar si, este reconocimiento de retén social, cobija igualmente a personas que desarrollan labores contractuales a título de prestación de servicios.

Lo anterior, de entrada es un elemento que marca un amplio margen de activismo judicial en la discusión, y de allí que sirva otra vez volver a una de las reflexiones hechas en relación con el posible carácter excesivo al que ha llegado el Alto Tribunal Constitucional, en la caracterización y promoción de la figura de la estabilidad laboral reforzada, siendo este un aspecto relevante en el alcance logrado por la figura en su extensión al caso de las personas próximas a adquirir es estatus pensional, cuando se encuentran vinculadas a través de un contrato de libre nombramiento y remoción.

Para el caso, resulta relevante dar cuenta de los argumentos señalados recientemente en Sentencia SU-003 de 2018 donde la Corporación restringe la extensión de la protección otorgada al caso excepcional de que el trabajador se encuentre cerca al cumplimiento del requisito de semanas mínimas de pensión, más no por edad, toda vez que, ante la ausencia de este último requisito, esto no contemplaría una vulneración para el acceso futuro al derecho pensional. Comenta de manera adicional la Sala Constitucional:

Estas razones, asociadas, bien al ejercicio de funciones de dirección, conducción u orientación institucional, ora de un alto grado de confianza, justifican no solo la excepción a la regla constitucional de ingreso por concurso a la carrera administrativa, sino que también habilita un tratamiento distinto en la aplicación de los distintos fueros de estabilidad laboral, entre ellos el de “prepensión”, en los términos de la primera regla de unificación de esta sentencia. En consecuencia, tal como allí se indicó, por regla general, los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, que relaciona el

numeral 2 del artículo 5 de la Ley 909 de 2004, no gozan de estabilidad laboral reforzada como consecuencia, bien, de las funciones a su cargo o de la suma confianza que exige su labor. (Corte Constitucional, Sentencia SU-003, 2018).

En atención en este sentido a la resolución del problema de investigación que subyace al desarrollo de la actual investigación, esto es, el alcance del fuero pre-pensional de las personas próximas a adquirir el estatus pensional, se debe señalar que, la protección aparece por regla desvinculada a su tipo de relación contractual, no obstante, en el entender de la exposición de un trabajador en esta circunstancia a una situación de riesgo latente en el acceso de su derecho pensional, se debe considerar su excepcional aplicación, siendo esto recogido en Sentencia SU-003 de 2018.

Sea entonces necesario resaltar el carácter de temporalidad que se define en el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, como se recoge del trabajo de Adriana Camacho y María Romero (2017), quienes profundizan respecto a lo que sucede en el caso de la prolongación en tiempo y situaciones de esta institución, en lo que ha sido un activismo judicial, en especial de la Corte Constitucional, para parecer excesiva en el reconocimiento de esta figura a través de lo que puede ser un legislador positivo.

Este se considera, es el debate que en el fondo descansa en lo que corresponde al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada a personas próximas a adquirir el estatus pensional y su extensión excepcional a personas vinculadas a través de contratos de libre nombramiento y remoción, toda vez que, no existe una norma que taxativamente así lo reconozca, sino que ha sido más un reconocimiento derivado de la interpretación armónica entre normas conexas sobre el tema, y el diseño constitucional colombiano.

Esta conexidad normativa, se puede ver desprendida de un tema sobre el cual en secciones anteriores se hacía mención, como lo es el retén social. Retomando lo planteado en su momento, se señalaba que esta categoría jurídica se desprendía de la interpretación normativa hecha sobre la prerrogativa dada por el legislador a un grupo específico de trabajadores, para proteger su derecho de acceso a una pensión en el marco del desarrollo de procesos de renovación institucional del Estado colombiano, pero que en la medida que se

profundizó en su armonía constitucional, se entendió su extensión en su naturaleza a otros trabajadores.

Hilando lo indicado de manera previa con lo señalado hasta el momento en el documento, en lo preciso, la mención hecha refiere a lo dispuesto en la Ley 790 de 2002 en secciones anteriores, y su Decreto reglamentario 190 de 2003 -que coadyuvó a regular la protección especial otorgadas a personas próximas a adquirir el estatus pensional, promoviendo la continuidad de su vinculación con el Estado en otras entidades, para no afectar el proceso de cumplimiento de requisitos de su derecho pensional-, se establece entonces que en el marco del garantismo judicial del trabajador colombiano, se entiende por asimilable el fuero pre-pensional a trabajadores que incluso no sean los del objeto normativo promovido por la reforma institucional del Estado.

Lo anterior, que se enmarcó en la puesta en funcionamiento de un mecanismo denominado retén social, por medio del cual no solo se pretendió brindar protección a este grupo preciso de trabajadores, sino también a otros en igual panorama de riesgo, como es el caso de las madres gestantes o lactantes, madres cabezas de hogar, personas en situación de discapacidad, entre otros, en el marco del ejercicio de acciones afirmativas de protección (Díaz y Atehortúa, 2006), fue a bien comprendido por el Alto Tribunal Constitucional, como una garantía que debía reconocerse en términos generales al trabajador colombiano.

Se tiene entonces que la norma en comentario previó mecanismos especiales de estabilidad los trabajadores y funcionarios afectados en los procesos de reforma institucional, como es el caso de las personas próximas a adquirir el estatus pensional, siendo esta la base normativa por medio de la cual se dio el desarrollo jurisprudencial el cual llega en lo más reciente a sentencias como la Sentencia SU-003 de 2018, donde la Corte Constitucional reitera que esta protección no es exclusiva de los trabajadores oficiales afectados por los procesos de renovación institucional del Estado.

Así se puede entender institucionalizada la figura del retén social, sobre la cual la jurisprudencia comenzó a hacer todo un ejercicio de caracterización e interpretación armónica con la Constitución. Entre otras posiciones, la Corte consideró la importancia de reconocer este retén social como la regla y no la excepción en el marco jurídico de las

relaciones laborales colombianas, en posición que comenzó a ser decantada desde la Sentencia C-991 de 2004 y prolongada en lo sucesivo de la jurisprudencia, como se refleja en el caso de la Sentencia T-638 de 2016:

(...) el retén social, como uno de los mecanismos para proteger la estabilidad laboral reforzada, si bien se basa en la ley y la jurisprudencia constitucional, no es menos cierto que su origen se desprende de los principios relativos al derecho a la igualdad, a la seguridad social y dignidad, entre otros, consagrados en la Constitución Política. Es decir, se trata del reconocimiento de derechos fundamentales y, por lo mismo, debe cobijar a todos los ciudadanos en general. De otro lado es preciso señalar que, aunque la Ley 790 de 2002 institucionalizó la reestructuración y el retén social para la Rama Ejecutiva del nivel central, se ha venido aplicando a otros entes y a servidores de carrera, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, en un término de 3 años. (Corte Constitucional, Sentencia T-638, 2016)

Al respecto, uno de los primeros escenarios sobre los cuales el Alto Tribunal entro a extender el derecho, corresponde a su reconocimiento en los casos de provisionalidad. Esto ha sido el punto de partida para empezar un reconocimiento extenso de este derecho, más allá de un conjunto preciso de trabajadores, por medio del cual la Corte reconoce la importancia constitucional de generar una reproducción en este tipo de normas, de los mandatos del Texto Constitucional. En Sentencia C-795 de 2009, este Tribunal señaló que:

Aunque la protección laboral reforzada que el legislador otorgó a aquellas personas que se encontraban en las condiciones descritas por el artículo 12 de la ley 790 de 2002, se circunscribió en su momento, a aquellos trabajadores que eventualmente pudieran verse afectados en desarrollo del programa de renovación de la administración pública, la Corte Constitucional ha sentenciado que dicha protección, es de origen supralegal, que se desprende no solamente de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución que establece la obligación estatal de velar por la igualdad real y efectiva de los grupos tradicionalmente discriminados y de proteger a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, sino de los artículos 42, 43, 44 y 48 superiores; se trata en consecuencia de una aplicación concreta de las aludidas garantías constitucionales que están llamadas a producir sus efectos cuando quiera que el ejercicio de los derecho

fundamentales de estos sujetos de especial protección pueda llegar a verse conculcado. En suma, la implementación de este tipo de medidas responde a imperativos constitucionales que se desprenden de los artículos 13, 42, 43 y 44 superiores, entre otros, y que constituyen en sí mismos fines esenciales en el Estado Social de Derecho. (Corte Constitucional, Sentencia C-795, 2009)

Reconoce entretanto la Corte Constitucional la extensión del derecho que se puede dar sobre el reconocimiento de esta figura en el marco de las relaciones laborales del trabajador colombiano que, como se indica, encuentra una posición de proximidad respecto a la adquisición del estatus pensional, siendo sobre esta situación fáctica que se extiende el acude a tutelar el derecho en el marco de los mecanismos de caracterización de lo que se reconoce como sujeto próximo a adquirir el estatus pensional.

Sobre esto último, se considera que la Corte Constitucional ha venido tomando los elementos de la Ley en comento, para delimitar el campo de inclusión de las personas dentro de un categórico específico de protección; en este sentido, ha aclarado este mismo Tribunal que, las acciones de protección no se agotan tan solo en quienes se protegen por reten social, ya que existe un deber de protección que va más allá de unos servidores públicos específicos, generando entonces la condición de pre-pensionado:

(...) la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

En todo caso, a pesar de haberse superado el contexto de la renovación de la administración pública como requisito para ser considerado sujeto de especial protección constitucional en el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento

económico. En efecto, la mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primer. (Corte Constitucional, Sentencia T-325, 2018)

Se denota en tanto, un espacio de interpretación en armonía constitucional, de una norma inicialmente fijada para un grupo preciso de trabajadores de la función pública que, ahora incluso se puede ver interpretada en el marco de las relaciones laborales de origen privado. Como lo señala el Alto Tribunal Constitucional, en esta Sentencia previamente citada, la protección especial no deviene del origen contractual de la actividad laboral, sino de la protección de un derecho del que se goza en el orden constitucional colombiano, como es el derecho prestacional a una pensión.

Sin embargo, en la segunda parte de esta última providencia citada, se establece un elemento aún más interesante de esta discusión, y es lo que tiene que ver con que le reconocimiento de la protección especial como pre-pensionado, se reconoce en la medida que el trabajador, sea cual sea el origen de la relación contractual, vea afectada con la desvinculación de su ocupación, su mínimo vital y el de su grupo familiar, radicando en esto el carácter de determinación de la protección especial.

Se recapitula así señalando que el fuero pre-pensional se puede reconocer como una figura que, si bien tuvo origen en la norma, ha sido la jurisprudencia la que se ha encargado de robustecer su alcance y significado, para ser en la actualidad por regla general un mecanismo de protección a la persona a adquirir el estatus pensional en unas condiciones específicas; dichas condiciones, incluso pueden pasar por la excepcionalidad de la vinculación por contrato de libre nombramiento y remoción, donde la ponderación de derechos debe estar en cabeza de la garantía constitucional de protección al trabajador frente al riesgo derivado de la contingencia de la vejez.

Conclusiones

El objeto del actual documento se centró en el análisis de la aplicación de la institución de la estabilidad laboral reforzada sobre el grupo poblacional de trabajadores próximos a adquirir el estatus pensional de vejez, según los presupuestos de la Ley 100 de 1993. Se resalta en el análisis el caso de los trabajadores vinculados a través de contrato de libre nombramiento y remoción que, en lo preciso de su realidad, resultó necesario ahondar en la naturaleza y hermenéutica jurídica que subyace en la aplicación de esta institución, teniendo en cuenta que, la misma jurisprudencia se ha encargado de caracterizar su configuración y delimitar su uso.

A propósito de este interés, se generó un acercamiento frente a la naturaleza y caracterización de la figura de la estabilidad laboral reforzada, encontrando que esta es una institución del derecho laboral colombiano, por medio de la cual se ha buscado proteger grupos poblacionales puntuales frente a la contingencia de situaciones a través de las cuales estos se podrían ver aún más desprotegidos que el corriente de los trabajadores, y es ello lo que justifica su uso.

En lo preciso, se establece que la estabilidad laboral reforzada opera a título del reconocimiento que se da frente a contingencias relacionadas principalmente con situaciones de salud, aunque, no exclusivamente, pues, se evidencia que la estabilidad laboral reforzada, no es predicable solo en la exposición de factores de salud, toda vez que por ejemplo se puede dar su reconocimiento en situaciones sindicales o, como sucede en el caso del actual documento, en el caso de las personas próximas a adquirir el estatus pensional de vejez.

Como se identifican, estas corresponden a cuestiones subjetivas o particulares del trabajador o grupo específico de trabajadores, las cuales pueden conducir a una eventual vulneración de sus derechos laborales; sea por condiciones asociadas a su estado de salud o, situaciones particulares de relación entre este y empleador; caso del trabajador sindicalizado, quien puede estar propenso a ser objeto de despido por la situación de conflicto que puede generar este con su empleador.

Lo anterior en extensión al caso del trabajador próximo a adquirir el estatus pensional, conduce a reconocer la existencia excepcional de la protección, condicionada a reconocimientos fundamentales constitucionales como el mínimo vital, a su vez, la posibilidad de condicionar de manera negativa el acceso al derecho pensional de una persona próxima a pensionarse, pues es socialmente evidente que, a una mayor edad, las puertas de acceso al mercado laboral son cada vez más cerradas.

Para el caso, sea necesario precisar que la protección opera en la medida que se encuentra el riesgo en la desvinculación del trabajador que se encuentra en un periodo de pre-pensionado y, que adicionalmente, se evidencie que su desvinculación afecta fundamentales jurídicos como el mínimo vital; en este orden de ideas, el fuero se otorga, en la medida que se establece la conexidad en la vulneración de derechos fundamentales, siendo este el criterio de decisión que en la actualidad deben seguir los operadores judiciales.

Esta regla, que tiene origen en la llamada reestructuración institucional del Estado colombiano en 2003, es en la actualidad un reconocimiento jurídico positivo que se entiende debe ser extendido a trabajadores tanto del sector público como del sector privado, defendiendo con ello la integralidad de los derechos de los trabajadores que pronto se van a pensionar, al otorgar una protección que limita la capacidad jurídica que tiene cualquier empleador para prescindir de sus trabajadores, incluso cuando asume que deba pagar una indemnización por este procedimiento.

De lo anterior que se identifique que si bien ha existido un alto activismo judicial a favor del trabajador que se encuentra en la denominada edad pre-pensional, se considera que es necesario que el legislador, en conjunto con las autoridades de política en la materia, deben tomar todo este acervo argumental generado desde la jurisprudencia, para generar normas para el caso. Esta, se convierte en una tarea urgente y necesaria, ya que en la actualidad el reclamo de estos derechos se hace vía acción de tutela, como si este reclamo desprendiera de un escenario de excepcionalidad, cuando por lo visto en el documento se concluye que no debería serlo.

Bibliografía

- Albornoz, C. (2018). *La estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta: tesis de la Corte Suprema de Justicia vs. la Corte Constitucional. Un choque de trenes que impacta al sector industrial y empresarial colombiano* (artículo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de abogado). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Barajas, S., & Montes, S. B. (2001). *Derechos del pensionado y del jubilado*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM].
- Barona, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, 2(2), 252-264.
- Berrocal, J. C., Mejía, J., & Villamizar, R. L. (2018). Razonamientos jurisprudenciales de las Altas Cortes en la protección de la estabilidad laboral reforzada. *Erg@ omnes*, 10(1), 114-128.
- Botero, A. (2016). Protección pensional a las personas sin ingresos: un mandato constitucional. *Revista Derecho del Estado*, (37), 69-94.
- Calvo, N. (2014). Aproximaciones conceptuales al principio de progresividad y no regresividad de los derechos constitucionales. *Revista Vis Iuris*, 1(1), 141-161.
- Camacho, A., & Romero, M. (2017). *De la estabilidad laboral relativa, ¿A la estabilidad laboral absoluta?: estabilidad laboral reforzada en el empleo*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Castillo, C. (2018). *Estabilidad laboral reforzada de las personas pre-pensionadas en Colombia: extensión de la protección constitucional más allá del retén social* (artículo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de abogado). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

- Ceballos, R. (2006). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 2(1), 153-182.
- Correa, L. (2009). Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia. *Vniversitas*, (118), 115-139.
- Diazgranados, C. (2015). *Discapacidad: tratamiento laboral y protección social*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Galeano Romero, P. F. (2019). *El fuero de estabilidad por pre pensionado en el sector privado: ¿una extralimitación de la Corte Constitucional o la protección de un derecho fundamental? Reflexiones sobre su aplicación en Colombia* (artículo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de abogado). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Goyes, I., & Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2), 168-183.
- Jaramillo, I. D. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 9(18), 57-74.
- López, N., & Olarte, M. C. (2006). Incumplimiento de sentencias de la Corte Constitucional colombiana: aparentes garantías, silenciosos incumplimientos. *Vniversitas*, 56(113), 71-112.
- Mendizábal, G. M., & Kurczyn, P. (2017). Apuntes sobre el derecho internacional de la seguridad social y su relación con América Latina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 25, 37-70.
- Reyes, P. (2018). La OIT en Colombia: impulso del principio de una sociedad con justicia social. En: Ostau de Lafont, F. (coordinador). *Trabajo, desarrollo y justicia social: cien años de la OIT*, (51-84). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

- Rodríguez, C. A. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Buenos Aires, Oficina de la OIT [Organización Internacional del Trabajo] en Argentina.
- Rodríguez, C. A. (2014). Recomendación u obligación: análisis de las decisiones del Consejo de Administración de la OIT en la jurisprudencia constitucional colombiana. *Derecho Público*, (32), 13-30.
- Román, J. Y., Castaño, J. M., & Villamizar, N. I. (2017). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis Libre*, (14), 1-22.
- Toro, C. (2016). Fuero de salud: una protección al trabajador en situación de discapacidad. En: Montenegro, L. (ed.). *Retos de las relaciones de trabajo y de la seguridad social en el Siglo XXI*, (51-64). Universidad Mariana: San Juan de Pasto.
- Viloria Herrera, K. M. (2019). *La garantía del debido proceso según la jurisprudencia constitucional en el procedimiento de despido por justa causa de trabajadores cobijados por un fuero laboral reforzado: el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia* (artículo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de abogado). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Jurisprudencia

- Corte Constitucional. (12 de octubre de 2004). Sentencia C-991. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.
- Corte Constitucional. (4 de noviembre de 2009). Sentencia C-795. Magistrado Ponente: Luís Ernesto Vargas Silva.
- Corte Constitucional. (29 de octubre de 2012). Sentencia T-881. Magistrado Ponente: María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional. (14 de noviembre de 2013). Sentencia T-832A. Magistrado Ponente: Luís Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional. (6 de julio de 2016). Sentencia T-357. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.

Corte Constitucional. (16 de noviembre de 2016). Sentencia T-638. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.

Corte Constitucional. (2 de febrero de 2017). Sentencia SU-049. Magistrado Ponente: María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional. (9 de agosto de 2018). Sentencia T-325. Magistrado Ponente: José Fernando Reyes Cuartas.

Corte Constitucional. (8 de febrero de 2018). Sentencia SU-003. Magistrado Ponente: Carlos Bernal Pulido.